

Le retour au travail après la naissance d'un enfant

Xuelin Zhang

Le grand événement familial que représente la naissance d'un enfant est lourd de conséquences pour la mère et la famille. La naissance d'un enfant a également d'importantes répercussions dans l'économie actuelle. Les femmes constituent maintenant près de la moitié de la main-d'œuvre, donc un abandon massif de leur part aurait des répercussions aux échelons microéconomique et macroéconomique. Afin de mieux comprendre la manière dont les nouvelles mères arrivent à jumeler carrière et tâches domestiques, les chercheurs se sont intéressés à la question de l'emploi et des gains après un tel événement et au lien à établir avec les régimes de congés de maternité avec protection de l'emploi et les régimes de prestations de maternité.

Dans une étude, on a constaté qu'environ 60 % des nouvelles mères au Canada sont revenues au travail dans les six mois ayant suivi l'accouchement et 90 %, après un an (Marshall, 1999). Dans une autre étude, on indique que les prestations de maternité (assurance-emploi) font que les nouvelles mères sont plus enclines à prendre un congé et que les congés de maternité avec protection de l'emploi les aident à reprendre le travail chez le même employeur (ten Cate, 2000). Une étude encore plus récente (Baker et Milligan, 2005), énonce comme conclusion qu'une modeste progression de ces congés où l'emploi est protégé n'accroît pas le temps que les nouvelles mères passent à la maison, contrairement à une hausse appréciable qui inciterait les mères à rester plus longtemps au foyer.

Pour ce qui est des effets de la naissance d'un enfant sur les gains, les estimations de la différence de revenu entre les mères et les femmes sans enfants au Canada varient d'environ 13 % (Phipps et coll., 2000), et représentent un déficit de 4 % à 5 % pour les jeunes mères une fois qu'on tient compte des différences d'antécédents professionnels, de la participation au

marché du travail, des caractéristiques individuelles des travailleuses et des caractéristiques de l'emploi (Drolet, 2002).

En raison des limites des données imposées par les enquêtes transversales, la majorité des recherches précédentes se sont intéressées aux effets à court terme de la naissance d'un enfant sur l'emploi des mères. Les effets à long terme peuvent être évalués avec les sources des données longitudinales. En utilisant le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de Statistique Canada, le présent article examine l'incidence à court et à long terme sur l'emploi, la mobilité profes-

Source des données et définitions

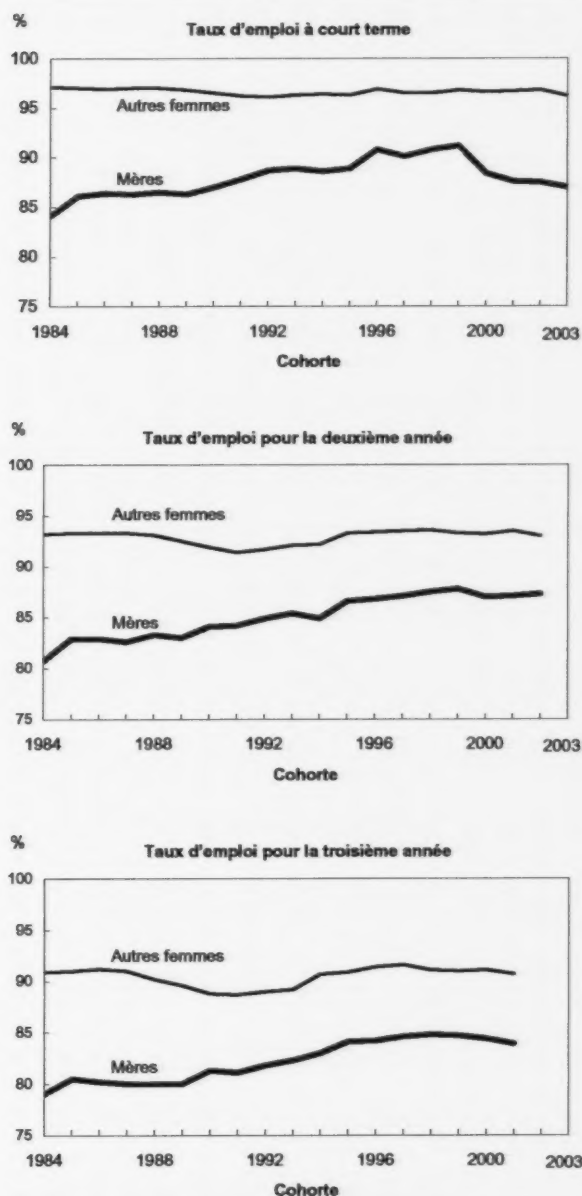
Le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) représente un échantillon aléatoire de 10 % de toute la main-d'œuvre canadienne. Il est issu de l'intégration des données du Relevé d'emploi (RE), des fichiers T1 et T4 et du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE). Le RE fait état des causes de l'interruption de l'emploi, dont le congé de maternité. Les chiffres se comparent à ceux de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada pour la période de 1993 à 2004¹.

Les mères de l'échantillon de l'étude étaient âgées de 20 à 39 ans l'année où elles ont donné naissance. Elles avaient un emploi et sont parties en congé de maternité. Elles n'ont pas eu d'autres interruptions de leur emploi cette année-là; elles avaient travaillé et n'avaient pas donné naissance l'année précédente. Ces restrictions permettent de constituer 20 cohortes de mères (entre 1984 et 2003) et un échantillon de près de 300 000 observations. C'est là environ 86 % de toutes les femmes qui, dans la population occupée, sont devenues mères pendant la période de 1984 à 2003.

Pour chaque cohorte de mères, on a créé une cohorte (groupe de comparaison) des autres femmes en imposant les mêmes restrictions sauf celle de la naissance d'un enfant. Avec un tel groupe de comparaison, on peut vérifier si l'évolution de l'emploi ou des gains ne s'expliquerait pas par le cycle économique, puisque les variations de ce cycle devraient influencer aussi bien sur le groupe des mères que sur le groupe par ailleurs identique des autres femmes.

Xuelin Zhang travaille à la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail et on peut le joindre au 613-951-4295 ou à perspective@statcan.ca.

Graphique A Taux d'emploi des mères constamment inférieurs à ceux des autres femmes



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

sionnelle et les gains des mères canadiennes dans les deux dernières décennies (voir *Source des données et définitions*).

Le congé de maternité prescrit par la loi a des conséquences sur le taux d'emploi après la naissance d'un enfant

Si la mère reste longtemps à la maison après la naissance de son enfant, elle pourrait être moins encline à retourner au travail par la suite, car une longue pause dans une carrière est susceptible d'influer sur les compétences professionnelles et les probabilités de réemploi. Le pourcentage de mères qui reviennent au travail dans l'année qui suit la naissance offre une mesure des répercussions de la naissance d'un enfant sur les perspectives d'emploi à court terme². De même, on peut mesurer les effets à plus long terme par les taux d'emploi dans les années ultérieures (graphique A)³. Les taux d'emploi correspondants des autres femmes servent de point de comparaison⁴.

À long terme comme à court terme, les taux d'emploi des mères ont été invariablement inférieurs à ceux des autres femmes. Ainsi, le taux d'emploi à court terme de la cohorte de mères de 1984 s'est établi à 84 %, ce qui représente 13 points de pourcentage de moins que celui des autres femmes. Le taux d'emploi en 2004 de la cohorte de 2001 (donc la troisième année après la naissance) a été de 84 % et celui du groupe de comparaison, de 91 %. Comme la naissance d'un enfant augmente les coûts et diminue les avantages du travail à leur valeur marginale, on ne s'étonnera pas que les taux d'emploi des mères après la naissance soient généralement inférieurs à ceux des autres femmes.

Les taux d'emploi à court terme après la naissance des cohortes successives de mères se sont élevés entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990 et ils ont commencé à décliner au début du nouveau millénaire. Pour la cohorte des mères de 1984, le taux d'emploi était de 84 % la première année qui suivait la naissance. Il avait atteint 91 % dans la cohorte de 1999 et n'était plus que de 87 % à 88 % dans les cohortes du début des années 2000. Cela indique une relation non linéaire entre les taux d'emploi à court terme après la naissance et les prestations d'un régime d'aide à la maternité avec protection de l'emploi (voir *Congé de maternité avec protection de l'emploi*). Si la protection est de courte durée, les taux d'emploi des nouvelles mères sont bas la première année qui suit la naissance et, si

Congé de maternité avec protection de l'emploi

Au Canada, c'est le législateur provincial qui encadre les congés de maternité avec protection de l'emploi. Dans les années 1980, les mères canadiennes disposaient de 17 ou 18 semaines de congé de maternité avec protection de l'emploi et, pendant ce laps de temps, les employeurs avaient l'obligation devant la loi de redonner aux mères admissibles l'emploi qu'elles occupaient avant de donner naissance. Au début des années 1990, on a majoré le congé à une durée variant de 29 à 52 semaines dans toutes les provinces sauf en Alberta et en Saskatchewan. Au début des années 2000, on a institué une période de protection de 52 à 54 semaines dans neuf provinces. Au Québec, la période est de 70 semaines depuis 1997.

elle se prolonge modérément, les taux s'accroissent. Cependant, si elle est nettement majorée et s'étend sur une année et plus, les taux à court terme décroissent⁵.

Il est facile d'expliquer une telle relation non linéaire. Plusieurs facteurs influencent la volonté d'une femme de recommencer à travailler dans les mois qui suivent la naissance de l'enfant : la rareté et le coût des services de garde d'enfants, le désir de continuer d'allaiter et l'anxiété reliée au fait de confier leur bébé à d'autres personnes. Ainsi, certaines femmes avec un régime relativement court de congés de maternité avec protection de l'emploi pourraient décider de rester à la maison et renoncer à leur droit de revenir à l'emploi qui était le leur avant la naissance. Conséquemment, elles auront à chercher un nouvel emploi lorsqu'elles seront prêtes à retourner au travail et s'exposeront peut-être alors à traverser une période de chômage. Si le congé de maternité avec protection de l'emploi se prolonge modérément comme on a pu l'observer pendant les années 1990 au Canada, ces facteurs disparaissent ou s'estompent et les taux d'emploi après la naissance évoluent en hausse.

Si le congé est de plus d'un an, un certain nombre de mères ont la possibilité de passer toute l'année qui suit la naissance à la maison tout en conservant le droit de réintégrer leur emploi. Par exemple, environ 29 % des mères qui ont donné naissance en 2000 provenaient du Québec, du Manitoba et du Nouveau-Brunswick. Dans la première de ces provinces, la loi protège l'emploi jusqu'à 70 semaines après la naissance et, dans les deux autres, la protection est de 54 semaines. Ainsi, les mères québécoises qui ont accouché entre la seconde quinzaine d'août et décembre et les mères manitobaines et néobrunswickoises qui ont donné

naissance dans la seconde quinzaine de décembre 2000 ont pu rester en congé tout au long de l'année 2001 et réintégrer leur emploi en janvier 2002, ce qui explique que les taux d'emploi à court terme aient diminué dans la cohorte de 2000. La même constatation vaut pour les baisses correspondantes des cohortes de 2001 à 2003⁶.

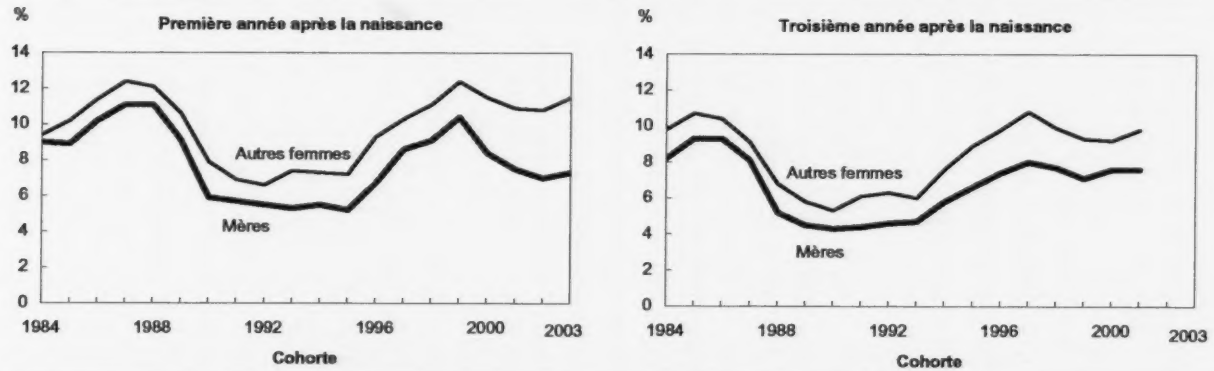
Les taux d'emploi à long terme après la naissance chez les mères canadiennes ont constamment progressé entre le milieu des années 1980 et 1999. Ils ont ensuite légèrement régressé. Comme les taux d'emploi du groupe de comparaison ont également fléchi après 1999, on peut fort bien penser que le phénomène n'est pas uniquement relié avec la naissance.

Les taux à long terme de sortie du régime chez les mères canadiennes livrent une autre mesure des tendances de l'emploi après la naissance d'un enfant⁷. Les femmes qui ont donné naissance étaient moins susceptibles de quitter le marché du travail au début des années 2000 qu'au milieu des années 1980. Ainsi, environ 8 % des mères qui ont donné naissance entre le milieu et la fin des années 1980 se sont retirées du marché du travail dans les trois années suivant la naissance; le chiffre correspondant est de moins de 6 % pour la fin des années 1990 et le début des années 2000.

Les mères qui réintègrent le marché du travail sont moins enclines à démissionner

La naissance d'un enfant soulève des questions d'équilibre travail-famille pour les parents en général et pour les mères en particulier. Même si le traditionnel retrait complet du marché du travail à la suite de la naissance d'un enfant n'a plus cours depuis longtemps, il y a des mères qui pourront toujours décider de quitter leur emploi en raison d'heures de travail trop rigides ou de problèmes de transport entre le domicile et le lieu de travail ou encore par manque de services de garde d'enfants.

Les taux de départs des nouvelles mères et des autres femmes varient tous dans le temps, mais les mères qui ont donné naissance ont eu moins tendance à quitter leur emploi en période de ralentissement qu'en période d'expansion économique. Ce qui est plus important encore lorsqu'on compare les taux de départs des mères à ceux des autres femmes, c'est qu'ils ont invariablement été moindres, à court terme comme à long terme et en période de ralentissement comme en période d'expansion économique, et que les différences se sont accentuées au fil des ans (graphique B). Au

Graphique B Taux de départs des mères constamment inférieurs à ceux des autres femmes

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

milieu des années 1980, par exemple, les taux de départs des nouvelles mères les premières années suivant la naissance différaient généralement d'environ 1 point de pourcentage de ceux du groupe de référence et, au début des années 2000, l'écart avait augmenté à plus de 3 points de pourcentage.

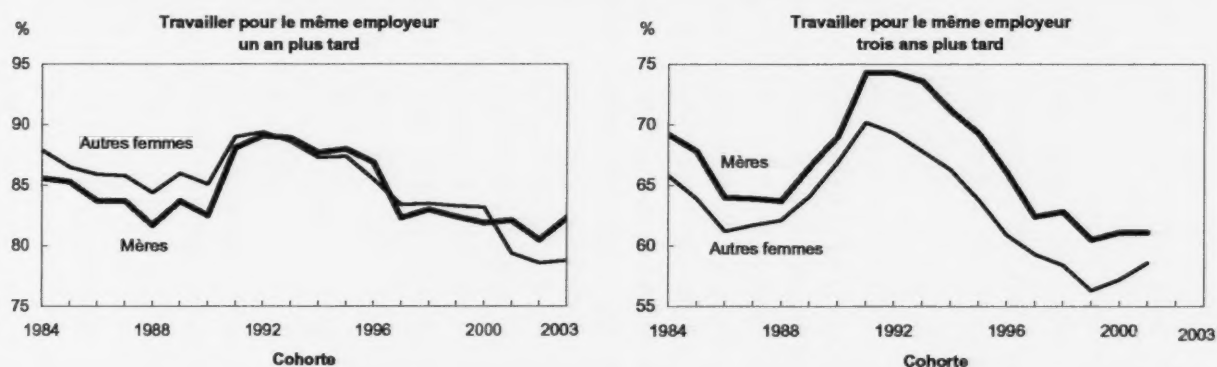
On pouvait prévoir que les mères auraient moins tendance à démissionner que les autres femmes, puisque la mesure des taux visait un groupe de femmes revenant sur le marché du travail après la naissance d'un enfant. Celles qui n'étaient pas encore de retour sur le marché du travail ne faisaient pas partie de la population sur laquelle était fondé le calcul des taux. Ajoutons que, en moyenne, on peut fort bien supposer que les mères qui ont réintégré le marché du travail l'ont fait parce qu'elles étaient professionnellement plus actives, avaient davantage de motivation professionnelle ou avaient un meilleur rendement au travail que celles qui n'y étaient pas encore revenues (et qu'une partie de celles qui n'y reviendraient jamais), plus particulièrement à plus long terme. Autrement dit, on définit le taux de départs des mères en prenant celles dont les liens avec le marché du travail sont relativement étroits, d'où la possibilité que les taux de départs des intéressées soient inférieurs à la moyenne des autres femmes.

Mais pourquoi les différences dans les taux de départs se sont-elles accentuées entre les mères et les autres femmes au milieu des années 1980 et au début des années 2000⁹? C'est en partie en raison d'un régime de congés de maternité plus longs avec protection de l'em-

ploi qui vient améliorer la qualité de l'appariement emploi-travailleuse. Si le congé est court, les coûts économiques et émotionnels engendrés par un retour hâtif au travail vont convaincre certaines femmes (particulièrement celles avec un appariement emploi-travailleuse médiocre) de rester au foyer. S'il est plus long, il devient possible pour des mères de passer du temps à chercher un meilleur emploi, sachant que, pendant un certain temps, elles auront toujours la possibilité de revenir à l'emploi qu'elles occupaient avant de donner naissance. Celles qui trouvent un nouvel emploi en décrochent sans doute un meilleur et les chances sont faibles qu'elles le quittent. Celles qui décident de revenir à l'emploi antérieur à la naissance seraient plus certaines de vouloir de cet emploi et donc moins enclines à démissionner par la suite⁹.

La théorie standard du capital humain permet de démontrer que reprendre le travail chez le même employeur n'implique guère de perte de capital spécifique à l'entreprise ni d'ancienneté dans l'emploi, surtout si on revient relativement tôt après l'accouchement. Il est donc intéressant de regarder directement la proportion de nouvelles mères reprenant le travail chez le même employeur dans les années qui suivent la naissance (graphique C). Bien sûr, les variations du cycle économique ont une grande incidence sur les possibilités qu'ont les mères et les autres femmes de reprendre du service chez l'employeur antérieur à la naissance, car les perspectives d'emploi sont moindres en période de ralentissement qu'en période d'expansion écono-

Graphique C Les mères sont plus enclines à continuer de travailler pour le même employeur



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

mique. Plus révélateur encore est le fait que, avant 1992, les mères canadiennes étaient un peu moins susceptibles de retourner chez leur employeur la première année suivant l'accouchement que les autres femmes. La différence est d'environ 2 points de pourcentage. Depuis 1992, la proportion de nouvelles mères de retour dans l'entreprise antérieure à la naissance a rejoint celle des autres femmes et, depuis 2001, elle la dépasse légèrement.

Quant aux proportions à plus long terme, les cohortes successives de nouvelles mères avaient plus de chances que le groupe de référence de reprendre le travail chez leurs employeurs des 20 dernières années et les différences étaient relativement constantes. Une explication possible est que, avec de jeunes enfants, les mères sont moins mobiles que les femmes du groupe de comparaison, les changements d'emploi devenant alors plus difficiles. Ainsi, les mères au travail qui ont de jeunes enfants doivent prendre de nouvelles dispositions pour les services de garde si elles changent d'employeur, difficulté que le groupe de comparaison (femmes sans enfants) n'a pas à surmonter.

Diminution abrupte des gains à court terme en raison d'un congé de maternité prolongé...

Un moyen simple de mesurer l'incidence de la naissance d'un enfant sur les gains des mères est de comparer le revenu du travail avant et après la naissance.

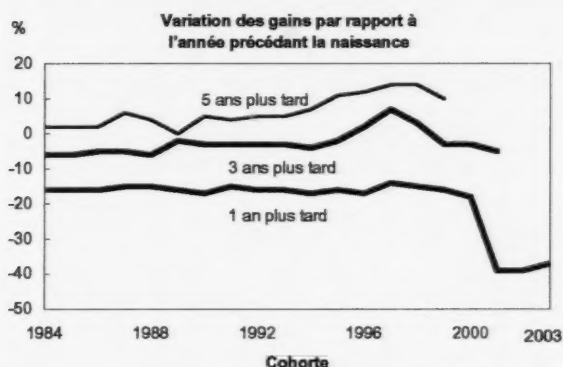
On peut ainsi mieux répondre à des questions intéressantes au sujet de l'importance de la baisse immédiate des gains, du temps de rétablissement des gains et de l'évolution de ce processus de rétablissement au cours des 20 dernières années.

L'avantage avec un tel traitement est qu'on n'a pas à restreindre trop l'échantillonnage et qu'on peut donc obtenir un vaste échantillon des mères canadiennes. Le grand inconvénient est que la seule comparaison des gains avant et après la naissance n'indique en rien le véritable effet de la naissance d'un enfant sur le revenu, puisqu'on ignore comment les gains auraient progressé s'il n'y avait pas eu cette naissance. Cette comparaison n'en livre pas moins une indication approximative de tels effets.

Pour les mères canadiennes, la diminution des gains a été plutôt marquée pendant l'année de l'accouchement et l'année qui a immédiatement suivi, et elle tendait à s'aggraver avec le temps (graphique D). Dans les années 1980, la naissance d'un enfant a fait baisser les gains d'environ 28 % l'année même de l'accouchement. La perte s'est alourdie à 30 % dans les années 1990 et à environ 33 % dans les années 2000. Elle a par ailleurs été de 14 % à 18 % entre la période antérieure à la naissance et la première année postérieure pour les mères avant 2001 et de 37 % à 39 % par la suite.

Si les gains diminuent l'année de la naissance et la première année qui suit, c'est principalement en raison de l'évolution des prestations de maternité. Avant 1991,

Graphique D Rétablissement des gains des mères plus rapide depuis quelques années



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

celles-ci duraient 15 semaines au plus. Les femmes qui donnaient naissance dans les 37 premières semaines de l'année auraient ainsi obtenu toutes leurs prestations l'année même de l'accouchement. Si on présume que les accouchements sont en répartition uniforme sur l'année, ce serait là une proportion d'environ 70 % ($37 \div 52 = 0,71$) des mères ayant donné naissance dans cette année. Si toutes avaient épuisé leurs prestations (en les touchant sur 15 semaines) et n'avaient eu aucune autre interruption de leurs gains, la perte aurait été d'environ 30 % des gains possibles ($15 \div 52 = 0,29$). Les mères ayant donné naissance dans les 15 dernières semaines de l'année auraient subi une perte de moins de 30 % l'année de l'accouchement, mais leurs gains auraient diminué l'année suivante.

On peut faire un calcul semblable pour d'autres cohortes de mères. Notamment, chez les cohortes de mères de 2001 à 2003, la perte importante des gains dans la première année suivant la naissance peut facilement se comprendre parce que, depuis 2001, les parents canadiens (principalement les mères) peuvent bénéficier d'un maximum de 50 semaines de prestations d'assurance-emploi (AE)¹⁰. Celles qui avaient donné naissance au début de l'année ont pu toucher des prestations presque toute l'année et, par conséquent, la baisse de leurs gains l'année même de l'accouchement aura été supérieure à celle des mères qui avaient donné naissance avant 2001. Celles qui avaient

accouché dans la seconde moitié de l'année continuaient à recevoir les prestations pendant une grande partie de la première année qui suivait la naissance. Enfin, celles qui accouchaient à la fin de l'année pouvaient compter sur ces prestations (AE) pour la majorité de la première année qui suivait la naissance : la baisse de leurs gains était donc plus élevée cette année-là.

...mais le rétablissement à long terme est bien meilleur

Les cohortes des années 1990 et du début des années 2000 ont rétabli leurs gains plus rapidement que les cohortes du milieu des années 1980. Par exemple, pour les cohortes de mères canadiennes du milieu des années 1980, les gains cinq ans après la naissance n'excédaient que légèrement les gains avant la naissance, mais chez les mères qui ont accouché après le milieu des années 1990, les gains dépassaient généralement de 10 % ou plus les gains antérieurs à la naissance. Le rétablissement plus rapide des gains au début du nouveau millénaire pourrait s'expliquer par des facteurs comme un plus haut niveau de scolarité, une participation plus intense sur le marché du travail, une meilleure motivation professionnelle et une période plus longue de protection de l'emploi. Si la protection se prolonge, l'appariement emploi-travailleuse peut s'améliorer. Quant à des facteurs comme celui d'un plus haut niveau de scolarité, ils sont liés à une montée plus rapide des gains. D'un autre côté, une période plus longue de protection de l'emploi entraînera également des interruptions plus longues du travail avec la présence de nouveaux enfants, ce qui explique très probablement la légère phase descendante des courbes de 3 ans et 5 ans plus tard.

Résumé

Depuis 20 ans, on observe une croissance relativement soutenue des taux d'emploi à long terme des cohortes successives de mères canadiennes après la naissance de leur enfant. Si les taux à court terme se sont aussi élevés entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990, ils ont régressé dans les cohortes de mères du début des années 2000. Les mères canadiennes étaient moins susceptibles de démissionner et avaient plus de chances que les femmes du groupe de comparaison de revenir travailler pour leur employeur précédent. La diminution des gains était plus élevée pour les cohortes du début des années 2000 que pour celles du milieu des années 1980, mais ces gains ont été rétablis plus rapidement.

Des facteurs inobservés comme la motivation professionnelle qui découle d'un plus haut niveau de scolarité et des facteurs institutionnels comme un régime plus généreux de congés de maternité avec protection de l'emploi jouent tous un grand rôle dans l'évolution de l'emploi et la trajectoire des gains des mères canadiennes après la naissance au cours des deux dernières décennies.

Perspective

■ Notes

1 On peut obtenir les détails en communiquant avec l'auteur ou les puiser dans l'étude correspondante qui paraîtra sous peu.

2 Une femme occupée, par définition, tire des gains d'un ou de plusieurs emplois rémunérés cette année-là.

3 L'axe horizontal du schéma décrit les cohortes de mères et de non-mères. Il mesure aussi implicitement le temps (en années). Par exemple, la valeur de 84 % pour la cohorte de mères de 1984 indique son taux d'emploi en 1985 (première année suivant la naissance). Le graphique A présente les taux d'emploi pour les autres années postérieures à la naissance. On trouvera les taux d'emploi des groupes de comparaison dans la version plus complète de l'étude qui paraîtra bientôt. Les taux seront considérablement différents de ceux provenant de l'Enquête sur la population active.

4 On décrit le groupe de comparaison comme comprenant les « non-mères » ou les « autres femmes ». Ce sont les femmes qui n'ont pas donné naissance dans cette même période.

5 On fait ainsi écho à la conclusion de Baker et Milligan (2005) qu'une prolongation modérée du congé de maternité avec protection de l'emploi n'accroît pas le temps que les nouvelles mères passent à la maison, contrairement à une hausse appréciable qui inciterait les mères à rester plus longtemps au foyer.

6 Il s'agit d'analyses par la méthode des probits de l'emploi tant à court terme qu'à long terme des mères après prise en compte de l'âge, de la cohorte, de la taille de l'établissement de l'employeur, des gains antérieurs et de la province et aucune de ces variables a pu expliquer les différences d'emploi entre les mères et les autres femmes.

7 On dit d'une mère qu'elle est sortie du régime dans les trois (ou cinq) ans qui suivent la naissance d'un enfant si elle ne reçoit aucun revenu du travail au cours

de ces années. Les mères qui ne travaillent pas la première année qui suit la naissance sont peut-être tout simplement en congé de maternité avec protection de leur emploi et ne seraient donc pas sorties du régime.

8 Les analyses par la méthode des probits semblent indiquer que, pour la plupart, les différences relevées dans le graphique B subsistent une fois pris en compte l'âge, la cohorte, l'industrie, la taille de l'entreprise, la province, etc.

9 Une participation plus intense sur le marché du travail et une motivation professionnelle supérieure grâce à un plus haut niveau de scolarité pourraient aussi jouer un grand rôle dans les taux de départs moins élevés des mères sur une longue période. On ne peut toutefois expliquer de la sorte la nette contraction des taux de départs à court terme dans le cas des cohortes de mères du début des années 2000, car il n'y a pas de données qui montrent que ces facteurs ont soudainement changé au début du nouveau millénaire.

10 La mère ou le père peut prendre 35 des 50 semaines (de congé parental). En 2002, moins de 10 % des prestations de congé parental ont été versées aux pères.

■ Documents consultés

BAKER, Michael et Kevin MILLIGAN. 2005. « How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health? », *National Bureau of Economic Research Working Paper*, n° 11135, 57 p.

DROLET, Marie. 2002. *Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il?*, Direction des études analytiques: documents de recherche, n° 186, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, 34 p, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2002186.pdf> (consulté le 15 novembre 2007).

MARSHALL, Katherine. 1999. « L'emploi après la naissance d'un enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, n° 75-001-XPf au catalogue de Statistique Canada, p. 20 à 28, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9932.pdf> (consulté le 15 novembre 2007).

PÉRUSSE, Dominique. 2003. « Les nouvelles prestations de maternité et parentales », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 14 à 18, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/00303/ar-ar_200303_02_a_f.pdf (consulté le 21 novembre 2007).

PHIPPS, Shelley, Peter BURTON et Lynn LETHBRIDGE. 2001. « In and out of Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 2, p. 411 à 429.

Statistique Canada. 2006. *Rapport sur l'état de la population du Canada de 2003-2004*, n° 91-209-XIF au catalogue de Statistique Canada, 129 p, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/91-209-XIF/91-209-XIF2003000.pdf> (consulté le 15 novembre 2007).

TEN CATE, Adrienne. 2003. « The Impact Provincial of Maternity and Parental Leave Policies on Employment Rates of Women with Young Children in Canada », *Department of Economics Working Papers*, McMaster University, Hamilton, n° 2003-03, 48 p.

ZHANG, Xuelin (sera publié prochainement). *The post-childbirth employment of Canadian mothers and the earnings trajectories of their continuously employed counterparts: 1983-2004*, Direction des études analytiques: documents de recherche au catalogue de Statistique Canada.